13 | 简历识人：洞悉简历背后信息，动态调节面试策略

2021-05-08 四火

技术面试官识人手册 进入课程 >

讲述：四火
时长 14:38 大小 13.42M

你好，我是四火。

简历，有多重要？我听说过截然相反的两种观点。

一种观点是说，简历非常重要，因为简历就好比是人的脸面。未见其人，未闻其声，先读简历。从简历这短短的文字中，可以看出候选人的诸多品质，而简历如果不过关，下一步的求职面试就根本无从谈起。

还有一种观点认为，简历作用很小。如今简历包装的成分太大，上面的信息夸张的情况处可见，作为面试官，还是更应该相信自己的观察，候选人在面试中的表现才是实打实的。

那么，到底谁才是正确的？

其实，这两种陈述都有道理。这两种截然不同的观点，背后的认识并没有多少冲突，主要是因为人们看问题的视角不同。事实上，我问过多位面试官，大家对于简历重要性的分歧也很大。

那今天，我们就来聊一聊简历，而我的视角，更多的是以面试官的身份，结合面试和评估候选人这一方面为你做讲解。

面试前的简历识人技巧

确认职位的匹配情况

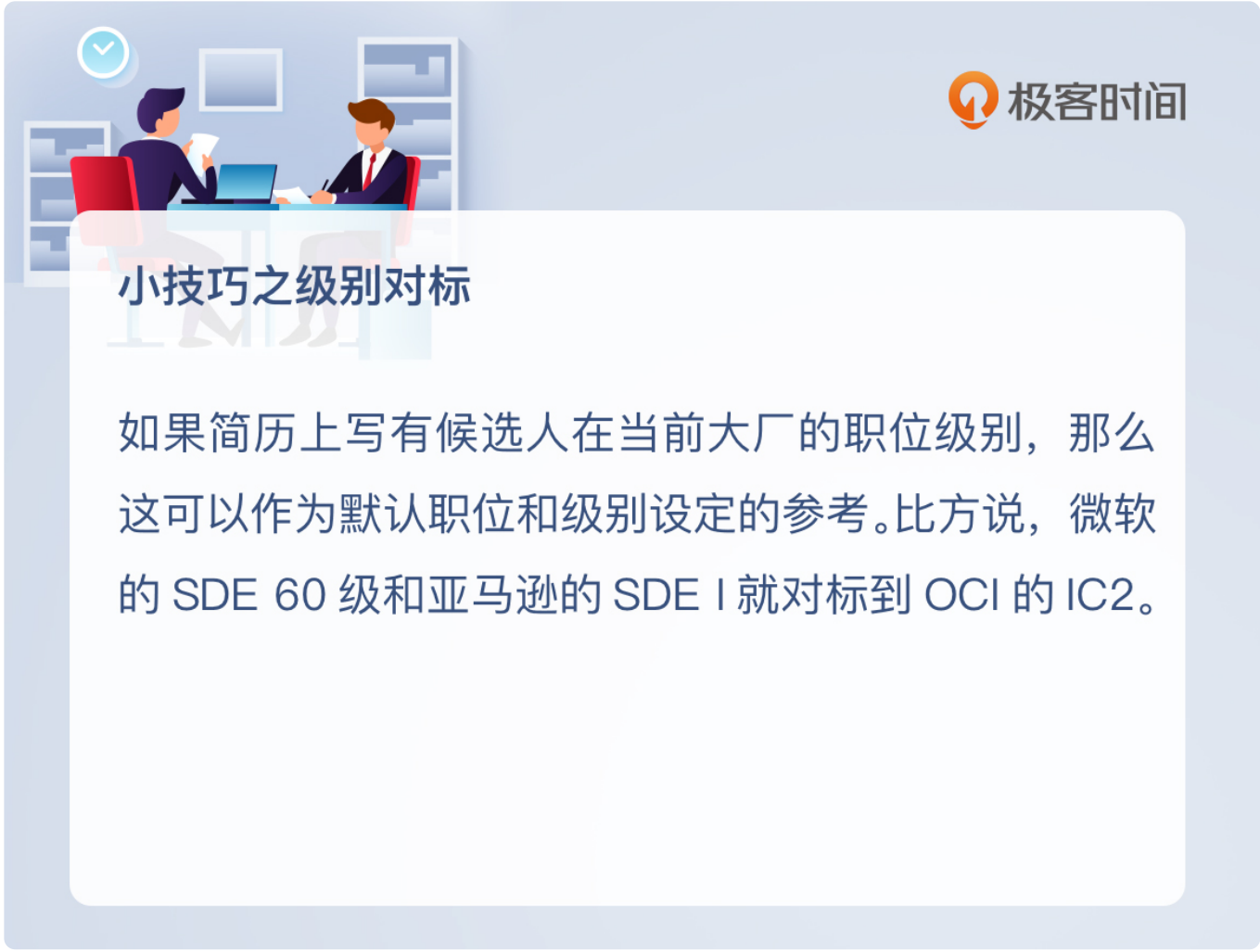
面试前，一般招聘专员（recruiter）有他们自己的一套方法审阅简历。他们会根据简历上的内容，以及和候选人电话、邮件沟通得到的信息，来确认候选人跟职位确实大致匹配，而且，在很多公司，他们还会先确认一个候选人的参考级别。

但是，他们通常不具备技术背景，因此对于软件工程师候选人，面试团队需要审视并且确定职位是合理的。

在 OCI，Bartender（技术负责人）需要在做面试计划的时候过一遍候选人的简历，确保职位和默认级别大致没问题。

比如说，一般 1~3 年软件开发经验的候选人考虑定位到 OCI 内部名为 IC2 的级别。

这一步很重要，因为**整个面试团队的面试官，就会对应着这个默认的职位级别衡量和评估候选人，一个离谱的定位会导致后面整个面试和评估的逻辑体系坍塌。**



此外，我们经常会听到候选人说，“我现在的级别虽然只是 xx，但我‘即将升职’”，这样的信息通常我们不会考虑进默认级别的评估里。因为这样的事情并不明确，没有足够的参考价值。

收集技术背景等重要信息

在面试之前，浏览简历的过程当中，我们确实需要重点关注那些实际的背景数据，比如是什么学校毕业的、有没有获奖和专利、有怎样的工作经历等等，但是这样的过程，基本上早就经过了专业的 recruiter 们的法眼。

Recruiter 就是候选人和团队接洽的桥梁，在大多数公司，recruiter 会把简历和候选人的材料发送给目标团队的招聘经理；还有些公司，这一步做得更为开放，recruiter 会把通过他们审阅的简历，放到公司的平台上供各个团队的招聘经理取阅，优秀的候选人往往会引起好多团队的兴趣，之后 recruiter 会让候选人挑选其中的一两个团队进行下一步的面试。

无论是哪一种，大多数面试官拿到简历的时候，已经不需要做什么实际的简历初筛了，因为 recruiter 和经理已经把这件事做完了。但是，Bartender**一定要独立地过一遍简历的大**

致内容，主要是关注一些技术背景和职业经历等信息，如果有一些重要的疑问，需要在面试的过程中得到解答。比方说：

1. 候选人说他有 5 年软件开发经历，但是简历上显示其中有一年他的职位是软件测试，还有一年的空白时期；

2. 候选人的项目背景基本全是后端开发的，但是这一次的职位却是一个前端的 Team Lead；

3. 候选人最近这两年的职位是团队经理，但是这次面试的是一个资深开发工程师的职位。

面试官找到这些重要信息以后，就可以在面试的时候加以关注。例如，对于上面的第 2 个例子，需要重点覆盖一些职位必要的前端技能。

此外，对于一些特殊的、重要的角色，由于对候选人要求较高，我们尤其需要关注简历中的背景信息，更严苛地寻找候选人。

比如说，如果是一家小企业，或者是大厂的新部门，要招一位相当资深的工程师，需要这个人带团队和主导一个新项目，这个人的简历，需要足够“亮眼”（比如作为骨干做过相关产品、有所属领域的专利、毕业于名校对应专业或是有相关的开源项目的开发经验等），证明他具备这个职位职责所必须的潜力。

面试中的简历识人技巧

对面试官来说，候选人的简历不仅仅是一篇短短的文字，而可以看做是候选人的“上下文”，从这个角度来说，面试就是考察上下文和目标职位匹配程度的一个过程，而简历的内容就为考察提供了一个非常好的了解和切入的点。

深挖简历中的事实数据

我们在专栏中已经介绍了，简历是一个用来深挖候选人对于项目、对于系统理解的一个很好的途径。但是，具体怎么挖呢？

简单来说，就是寻找简历中的“具体事实”，而非“模糊描述”。举例来说，候选人的简历上说：

> 性格开朗、乐观，沟通能力强，乐于主动帮助同事。

这样的文字，就更偏向于“模糊描述”，更何况，性格具体如何，还是面试过程中体现出来的内容更有说服力。面试时间如此宝贵，对于这样的描述，技术面试官基本上可以跳过。

而对于“具体事实”，最常见的一类内容，就是项目了，比如说：

> 带领一个 3 人团队，半年时间完成了公司内部上千人使用的工时管理系统，前端使用 Angular 技术实现，application 层使用 Spring + Tomcat 搭建，数据库使用 SQL Server。

这样的文字，无论多么简单，都是我们面试时一个很好的切入点，因为它包含了很多有价值的信息：

从组织管理层面，可以看出候选人有带领小型团队的能力；

从项目层面，可以看出这是一个半年期的项目，而且用户定位为公司内部使用，有上千人的用户数量；

从技术层面，可以看出候选人在项目中使用的技术。

而这些分项，每一条都是一个可以用来深挖的好方向，这就要看面试官的考察重点了，这部分我们在专栏中已经介绍过了。

另外，根据我的观察，这些年来的简历，质量可以说是越来越高了，那些说空话、套话的简历越来越少，而陈列具体经历的简历越来越多。

极客时间

小技巧之细节区分

在深挖简历中的项目和系统的时候，明确区分候选人口中的“我”和“我们”。有时候选人在介绍他的工作内容的时候，会反复使用“我”和“我们”这两个词，而夸大了他的工作内容。因此，面试官需要和他确认，到底哪些工作是他完成的（即“我”），而哪些工作是他所属的团队或他的同事完成的（即“我们”）。

和资深的候选人聊经历

一般说来，越是资深的候选人，他们的简历中，“职业经历”的分量就越重。可能很多面试官理解这一点，但是在具体操作的时候并没有加以区分。

我记得我刚参与面试没多久，有一位老面试官教了我一个技巧，对于老兵，他们的简历要仔细挖，这里有两方面的原因：一方面是他们的简历确实有东西可挖，项目也好，软件系统也好，往往都有很多东西可以聊；另一方面，挖他们的简历，也是对于他们的尊重，这是一个不可缺少的环节。

这其中的第二点当时就让我觉得耳目一新了，一开始不太理解，但后来细想确实有一定道理，经过这些年的积累，我越发觉得这是一个很有意义的观点。至少，经过我的检验，别的不说，这种做法往往能够调动起来对方的情绪，候选人饶有兴致地介绍他的某一段经历，而对我们来说，这就是一个可以展开讨论，并顺着向下挖掘的信号。

那这背后的逻辑是什么？我们都知道，对于战场上的老兵来说，一种属于他们的自豪感，就是他们的经历和功勋。对于软件工程师候选人来说，做过的项目也好、系统也罢，这些

一样是他们宝贵的经历。

而且，别忘了我们说过很多次，**面试是双向的，在面试中，我们并不只是采集数据评估候选人而已，而是还要向对方展示出面试团队求贤的态度。**毕竟，当你在反复强调希望候选人加入团队的时候，却对他在简历上的背景和经历毫无兴趣，这显然是有些不合情理了。

留意技术掌握程度的表述

不知你是否注意过，很大比例的简历都有一些对于技术掌握程度的描述，比如说，“精通 Java”、“熟悉 Spring”、“熟练掌握 JavaScript”等等。遇到这种情况，可以择其一二进行确认，一般最好鉴别的就是其中掌握程度最高的那几个。

比如说，既然说“精通 Java”，如果面试官也对 Java 有一定深度的了解，那么就可以询问一些关于 Java 技术的知识了，而且这样的问题可以具备一定的深度，毕竟“精通”这样的标准已经在简历中明确了。

通过两三次这样的考察，我们有时候就能发现一个形成“模式”了的数据点——如果候选人都能够很好地回答，那么他很可能在简历中，对于这些技术掌握程度的表述就是准确的；反之，如果候选人的回答，显示出他并不“精通”他宣称精通的技术，那么我们也可以认为，候选人很可能在简历中对于技术掌握程度的内容，不够可信，或者说是要打折扣的。

这样的问题，可以作为一个很好的探查候选人技术深度的数据点。需要说明的是，这和我们第 3 讲中说的，避免问“知识性问题”不同，因为这是一个候选人在简历中明确了的擅长的技术领域，对于这次的面试来说，并不存在“随机性过强、普适性较弱”的问题。

再举一个我自己经常实践的例子吧。如今“分布式系统”已经成为热门词汇了，很多候选人的简历上也写有他擅长的领域包括了分布式系统。那么，我有时就会问候选人一个看似简单的问题，“什么是分布式系统？”。

别看这个问题看似简单，能够回答好的候选人其实不多，而大多数人只能用描述性的语言，给出自己对于“分布式系统”这个词的理解，而这个理解可以说是五花八门，有不少候选人甚至直接把一个 Server 集群就等同于分布式系统的定义了。

根据候选人的回答，我大致就对后续进行的系统设计等考察心里有谱了，无论是问题的展开，还是难度的控制，都可以做相应的调整。

面试后的简历识人技巧

协助评估决策的数据来源

通常在面试后，包括面试后的决策会上，我们是很少再把候选人的简历拿出来讨论的。但是，在一些特殊情况下，我们还要再回看候选人的简历，以帮助我们做出更好的决策。其中之一就是在给候选人定级出现纠结的时候，候选人的简历就是一个很好的参考内容来源。

还记得我们在第 11 讲的决策会定级部分的时候提到，对于候选人的评估，包括这样两个部分：

1. 候选人的背景和经验；

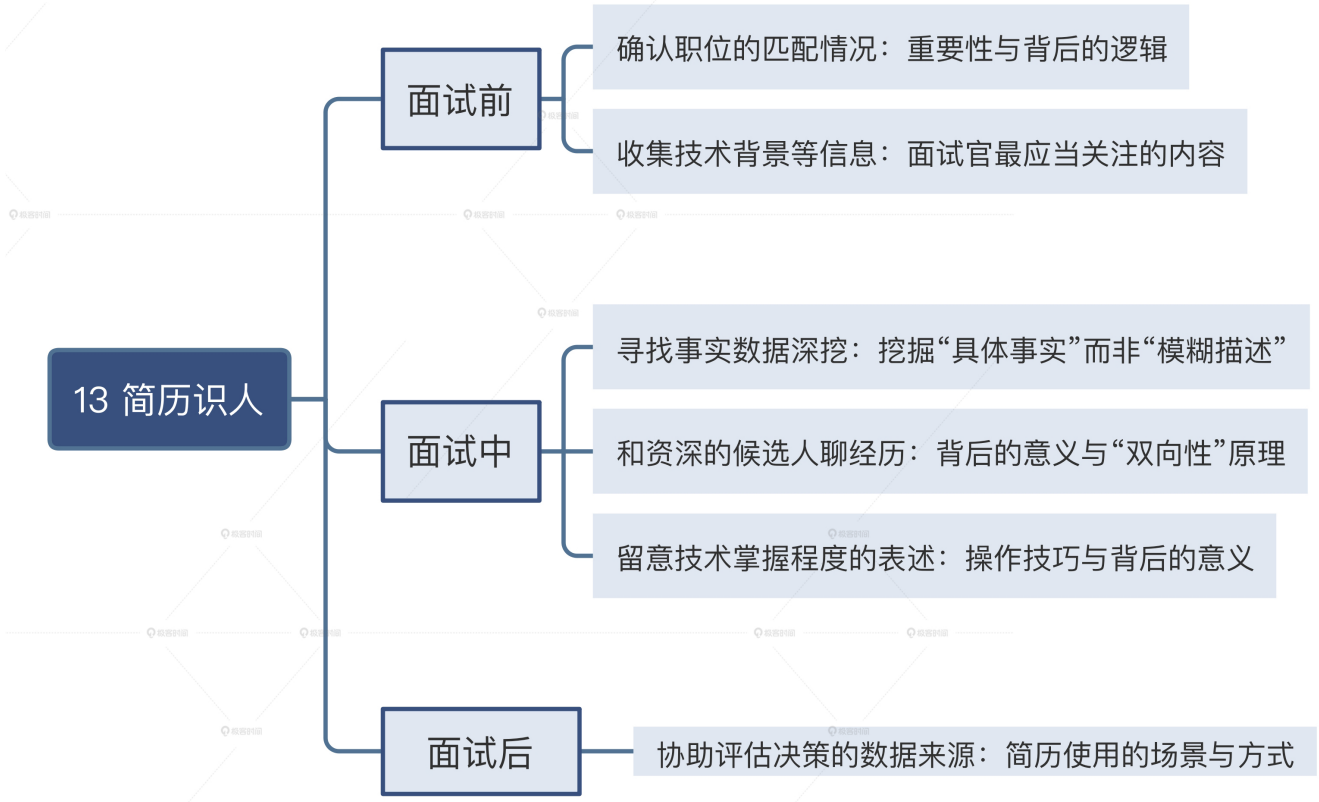
2. 候选人的面试表现。

这样两个部分中，而前者的数据来源之一，就是候选人的简历。在一些特殊情况下，例如，在 OCI，决策会无法达成共识，因而 Bartender 将面试的记录，送往专门处理这种特殊案例的“招聘委员会”，那么候选人的信息，特别是他的简历，就是其中必要的材料之一。

当然，必须要说明的是，这样的数据来源，始终是起辅助作用的，最重要的数据，还应该是我们在面试过程中所记录下来的那些。

总结与思考

今天我们根据面试前、面试中和面试后的顺序，介绍了“简历识人”的要点。希望你能够体会到简历在面试过程中，特别是文中提到的特定情形下，所扮演的重要作用。



好，我是四火，我们下一讲见。

提建议

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。 页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇 12 | 线上面试：隔屏对话，交流依然畅通

下一篇 结束语 | 操千曲而后晓声，观千剑而后识器

精选留言

写留言

> 由作者筛选后的优质留言将会公开显示，欢迎踊跃留言。